

# CURS I.

## CAPITOLUL I. INTRODUCERE

### **1. Dreptul muncii ca ramură de drept.**

Dreptul este ansamblul normelor juridice, care reglementează relațiile sociale. Legiuitorul (Parlamentul sau Guvernul) se străduiește ca fiecare lege să acopere domenii mai largi de activitate. Domeniile mai mari sunt *codificate*. Există Codul civil, Codul penal sau Codul muncii, precum și alte coduri. Oricât de mult s-ar strădui legiuitorul, nu va reuși să codifice o întreagă ramură de drept, deoarece pe lângă codurile mai sus menționate apar noi și noi legi.

*Știința dreptului* este cea care ordonează normele juridice în *ramuri de drept* și, bineînțeles interpretează și clasifică diferite norme și instituții în interiorul acestor ramuri. În ansamblu de norme juridice, în funcție de conexiuni alcătuiesc *instituții*. De exemplu, normele generale privind funcționarea persoanelor juridice alcătuiesc o instituție, la fel cele referitoare la contracte și sunt ordonate sub diverse titluri ale Codului civil. În ceea ce privește noțiunea de instituție, nu trebuie confundat termenul folosit în acest context cu diverse organizații de stat, căci termenul se folosește și în acest sens.

Care este criteriul de alcătuire a *ramurilor de drept*? Evident acest criteriu este *obiectul relațiilor și activităților* reglementate. De exemplu, dreptul familiei conține normele și instituțiile referitoare la raporturile de familie. Ramura de drept a succesiunii (moștenire) cuprinde normele juridice care reglementează moștenirea.

*Dar, care este situația dreptului muncii? Adică, ce fel de relații sociale sunt reglementate de această ramură a dreptului?* Cu putere de evidență s-ar impune răspunsul că, este vorba de raporturile de muncă, mai precis de toate muncile prestate și prestabile la nivel social. Or, trebuie să fim precauți, că nu este așa. *Nu toate felurile de muncă constituie obiectul de reglementare a dreptului muncii ca ramură de drept.*

Munca este o activitate atât de specifică ființei umane, încât este aproape definitorie. Munca satisface trebuințele umane, munca este creatoare de bunuri, dar nu numai bunuri materiale, ci și valori intelectuale. Un nivel decent de viață al individului se poate asigura doar prin muncă. Munca reprezintă condiția naturală permanentă a vieții omenești. Psihologii au atestat demult, ceea ce nu era secret, lipsa activității sub formă de muncă duce la forme serioase de depresii sau degradări psihice.

Multe s-ar putea spune despre muncă, în context economic, sociologic, medical, cultural etc., însă, în ceea ce ne interesează, trebuie să facem o primă mare distincție între *munca pentru sine și pentru familie* și *munca pentru altul*. Munca prestată în familie și în gospodăria proprie *nu constituie obiectul de reglementare a dreptului muncii*, indiferent dacă reprezintă *asigurarea subzistenței proprii depline* (cazul agricultorului individual spre exemplu) sau *doar o îndeletnicire ocazională* (activități de curățenie de acasă, grădinaritul din hobby etc.).

O altă categorie care nu intră în domeniul reglementărilor dreptului muncii este munca meseriașilor individuali (lăcătuși, mecanici auto, frizeri, croitori etc.) care își oferă serviciile unor clienți beneficiari diverși. La fel, se exceptează domeniului de

reglementare medicii de familie, medicii cu cabinete individuale, avocații, contabilii, care prestează muncă *în calitate de liber- profesioniști*.

Desigur, indivizii cu calificările mai sus arătate pot deveni subiecți ai unor raporturi de dreptul muncii, cu condiția să presteze munca *în favoarea unui singur angajator, sub îndrumarea celui din urmă, cu caracter de continuitate, în subordinea angajatorului și în contra unui salariu*.

În cazul unui raport de muncă *toată logistica* este asigurată de către *angajator*, inclusiv *spațiul* destinat activităților creative, care se mai numește și *loc de muncă*. Toată activitățile care concretizează *raportul juridic de muncă* au la bază un *contract individual de muncă*.

## **2. Definiția dreptului muncii.**

Așadar, dreptul muncii nu cuprinde și nu reglementează prin normele ei, ca ramură a dreptului toate raporturile sociale și juridice în care se prestează muncă. Obiectul dreptului muncii se limitează doar la *raporturile de muncă* între *angajatori și salariați*.

Din interpretarea coroborată a articolelor 1 și 2 din Codul muncii, dreptul muncii cuprinde un ansamblu de norme juridice care reglementează *raporturile* (relațiile) *individuale și colective de muncă dintre angajator și salariat*. A se observa utilizarea noțiunilor de "salarat" (angajat) și cel de "angajator", la modul singular. O asemenea descriere este voită, nu este întâmplătoare. După cum vom vedea în cele ce urmează, contractul individual de muncă, nu numai că este bilateral, dar se încheie întotdeauna *numai între două* persoane. Angajatorul poate fi persoană juridică sau persoană fizică, salariatul angajat poate fi *numai persoană fizică* (întotdeauna).

Deși contractul individual de muncă este actul juridic care dă naștere la raporturi de muncă, ca raporturi juridice, și în consecință, dreptul muncii "gravitează" în jurul lui, totuși, obiectul dreptului muncii este mult mai larg.

Dreptul muncii are ca obiect de reglementare și *relațiile colective de muncă*. Trebuie menționat, că deși Codul muncii enunță principiile relațiilor colective de muncă, dar reglementările concrete și exacte sunt conținute de Legea nr. 62/2011, Legea dialogului social.

Intră în sfera dreptului muncii și anumite *raporturi conexe*. Aceste raporturi includ reglementările legate de controlul muncii (inspecția muncii), de jurisdicție a muncii (soluționarea judecătorească a conflictelor), de formarea profesională, de asigurările de sănătate și de pensie, de protecție a muncii etc.

## **3. Dreptul la muncă.**

Când astăzi vorbim de "Occident", sau despre "civilizația occidentală", includem state ca SUA, Canada, Japonia, Singapore, Australia, Noua Zeelandă, Coreea de Sud, Marea Britanie și țările Uniunii Europene. Toate aceste state au o trăsătură definitorie comună: *sunt state de drept*. Fără a epuiza conținutul noțiunii de "stat de drept", trebuie remarcat, că *drepturile și libertățile fundamentale ale indivizilor* sunt regulile care domină din punct de vedere juridic sistemul social, economic și cultural al unui astfel de stat.

În aceste state legiuitorul trebuie să fie foarte atent ca să nu promulge legi "inumane", respectiv legi (în sensul cel mai larg al cuvântului, în sensul de norme

juridice) care să lezeze drepturi și libertăți umane fundamentale. Constituția României în articolul 20, alineatul 2 prevede că tratatele și convențiile internaționale ratificate de România, care se referă la protecția drepturilor omului se aplică cu prioritate față de legislația internă, dacă sunt mai favorabile cetățenilor.

Dacă în fața unei instanțe, în cadrul rezolvării unui litigiu una din părți, judecătorul sau procurorul observă că un text legal aplicabil în cauză lezează vreun drept cetățenesc fundamental, se va putea invoca excepția de neconstituționalitate, dosarul se va trimite Curții Constituționale a României. CCR va judeca conflictul aparent, dar nu cel dintre părți, ci presupusul conflict dintre legea analizată și Constituție. Dacă se constată neconstituționalitatea, norma juridică va fi înlăturată sau înlocuită.

Dar, cetățeanul român care a pierdut definitiv un proces și se consideră neîndreptățit se poate adresa Curții Europene a Drepturilor Omului, chemând în judecată Guvernul României. Numărul mare al condamnărilor Guvernului României reprezintă dovada clară, că justiția națională nu este complet perfectă, în ceea ce privește ocrotirea drepturilor și libertăților cetățenești fundamentale. Trebuie să menționăm că, la CEDO au suferit nenumerate condamnări state occidentale cu o statalitate de drept mai veche față de România.

În asemenea condiții, drepturile omului au de spus ultimul cuvânt în cadrul sistemului de drept românesc. Ultimul cuvânt, dar cuvântul suprem în același timp. Înseamnă că fiecare drept fundamental vizează o serie de norme ale sistemului național juridic.

Se pare că a apărut o nouă paradigmă a științei și practicii dreptului, și anume, *încercarea în viitor a grupării normelor juridice (parțial sau toate?) în funcție de anumite drepturi fundamentale*. Acest lucru nu înseamnă înlăturarea și abandonarea abordării clasice prin prizma *ramurilor de drept*, ci o metodă științifică și practică nouă.

#### **4. Dreptul muncii ca drept public cu norme imperative.**

Chiar dacă dreptul muncii s-a desprins din dreptul civil, chiar dacă relațiile pe care le ordonează iau naștere dintr-un act juridic "atât de civil și privat" precum este un contract, normele *imperative* sunt predominante. În domeniul dreptului civil predomină normele *supletive* (permissive și complementare). Codul civil oferă modele de contracte și modele ipotetice de derulare a lor, precizând că părțile pot deroga de la regulile recomandate prin *clauze* stabilite de comun acord.

Dreptul muncii este mai puțin permisiv. Dreptul muncii pornește de la ipoteza *inegalității* dintre angajator și salariat. Se prezumă (se presupune) un dezechilibru prin ipoteză în favoarea angajatorului (patronului). Normele dreptului muncii sunt chemate să contrabalanseze acest dezechilibru, în favoarea angajatului sau mai precis, să creeze un echilibru care să nu îl "strivească" pe salarizat.

În consecință, dreptul muncii *este de ordine publică*, un drept public.

Caracterul imperativ al acestei ramuri de drept se manifestă, printre altele în ceea ce privește **calificarea contractului**. Un contract caracterizat de continuitatea prestării muncii în condiții de subordonare față de un singur beneficiar, în contra unei plăți lunare, după toate probabilitățile este un *contract de muncă*. Se întâmplă ca o asemenea convenție să poarte o altă denumire, de exemplu, "contract de prestări de servicii". Uneori se procedează în acest fel pentru ca angajatorul să ocolească normele imperative

privind salariul minim, normele de protecție a muncii și obligațiile către fisc sau asigurări sociale de pensii.

Este o regulă de bază în dreptul civil că, o convenție se califică *în concordanță cu conținutul ei* și nu în conformitate cu denumirea ei. Cu atât mai mult acționează acest principiu în domeniul dreptului muncii. În caz de litigii, instanța (judecătorul) va califica contract individual de muncă orice convenție, care prin *conținutul și natura ei* întrunește caracteristicile unui raport de dreptul muncii.

Codul muncii sancționează contravențional fapta angajatorului, care fără un contract individual de muncă scris angajează până la 5 persoane, cu amendă de la 10.000 de lei până la 20.000 de lei, pentru fiecare persoană astfel angajată (art. 260 din Codul muncii). Când este vorba de mai mult de 5 persoane, se antrenează răspunderea penală a angajatorului. Articolele 264 și 265 din Codul muncii prevăd infracțiuni care vizează angajatorul unor persoane fără ședere legală în România sau pe cei care pun în pericol sănătatea sau viața angajaților.

Pe lângă sancțiunile contravenționale și penale, angajatorul va fi ținut să plătească toate sumele reprezentând taxele, impozitele și contribuțiile de asigurări sociale aferente unui contract de muncă obișnuit. De asemenea, angajatorul va fi obligat să plătească către salariat diferența dintre suma primită în realitate și salariul mediu pe economie. Atât în cazul obligațiilor către stat, cât și în cazul salariatului se va avea în vedere, așadar *salariul mediu brut pe economie*. Trebuie să menționăm, că și salariatul care prestează muncă la negru va fi sancționat contravențional (de la 500 la 1.000 de lei), conform art. 260, al. 1 din Codul muncii.

Nu numai calificarea, dar și **conținutul** contractului individual de muncă are caracter imperativ. De exemplu, nu se poate înscrie un salariu minim decât cel prevăzut, după caz, la nivelul economiei naționale sau în contractele colective de muncă. La modul imperativ se impune concediul de odihnă, repausul săptămânal, dreptul la sănătate și securitate în muncă, precum și toate drepturile minimale prevăzute de legislația muncii, la modul general sau pentru fiecare ocupație (meserie sau profesie), în parte. De asemenea, prin norme imperative se asigură și caracterul *intuitu personae* a relațiilor de muncă, însemnând faptul că raportul ia naștere *în considerarea persoanei concrete a salariatului*, precum și faptul că munca în viitor, tot timpul se va presta *numai de către salariatul nominalizat în contract*.

Statul român este nu numai un stat de drept, ci și un **stat social**. Ce înseamnă acest lucru? Înseamnă că, dreptul la muncă, în accepțiunea de drept individual fundamental este privit și respectat atât pe plan individual, dar și *pe plan colectiv*, fiind o componentă a *ordinii publice* și a *securității naționale*.

## 5. Raporturile tipice de muncă.

Așa cum am arătat mai sus, nu calificarea și denumirea unui contract contează, ci *conținutul concret al convenției* (noțiunile de contract, convenție sau înțelegere sunt perfect sinonime). Simulația prin mascarea contractului de muncă și prezentarea lui ca și cum ar fi vorba despre o convenție civilă (de prestări de servicii, de colaborare, de antrepriză, de cesiune de drepturi de autor etc.) au consecințe sancționatoare penale, contravenționale și/sau civile după caz.

Avându-se în vedere aceste consecințe, organele de control și inspecție competente sau instanțele de judecată vor trebui să manifeste prudență în calificarea unui

raport juridic, ca fiind un posibil (suspect) raport de muncă. Trebuie respectate și drepturile persoanei suspectate ca angajator.

Organizația Internațională a Muncii, prin Recomandarea nr. 198 indică o serie de criterii care ajută la calificarea unui raport juridic ca raport de muncă. Însă, pe lângă aceste recomandări contează foarte mult normele legiuitorului național, mai ales normele imperative. Practica judecătorească internațională (cu referire mai ales la Curtea de Justiție a Uniunii Europene – CJUE) și cea internă au adus o contribuție la cristalizarea calificării unui prestări de muncă ca fiind *dependentă* sau *independentă*. Doctrina a avut, de asemenea o contribuție importantă pe acest teren.

*Recalificarea unor convenții civile* trebuie să aibe la bază prezența **simultană și cumulativă** a unor elemente ale raportului concret analizat. Un prim element ar fi *subordonarea*, în sensul în care activitatea prestatorului este *supusă autorității beneficiarului* (suspectatului angajator).

Contează foarte mult și *locul* de prestare a muncii, precum și *continuitatea* activității. Încă odată se impune precizarea necesității prezenței simultane a elementelor pe care le analizăm. Locul și continuitatea prestațiilor, în sine, nu pot constitui temeiul recalificării. Prestația unui antreprenor constând în construirea unei clădiri pe terenul beneficiarului poate avea o *durată* mai mare în timp și o *regularitate* asemănătoare raportului de muncă, cu repaus în zilele nelucrătoare, program zilnic de 8 ore etc. Cu toate acestea este vorba de un contract civil de antrepriză cu prestații din partea unui întreprinzător, nefiind vorba de *subordonare*, ci de o activitate în conformitate cu *un plan prestabilit* (în baza unui proiect și în contra plății unor manopere conform calculelor părților). Antreprenorul va putea să lucreze el însuși sau prin intermediul angajaților proprii, iar persoanele implicate în prestarea muncii se pot substitui între ele sau cu alte persoane.

Contează foarte mult și caracterul *intuitu personae*, adică prestarea *personală* a muncii, fără posibilitatea substituirii prestatorului.

Munca, pentru a fi considerată activitate dependentă, trebuie să fie prestată în *folosul beneficiarului și pentru beneficiar*.

Un alt element definitoriu este caracterul oneros al raportului, adică *remunerarea* (plata) prestației. Acest element, în sine nu califică munca ca independentă sau dependentă, dar, dacă se conjugă cu faptul că pentru prestator această remunerație este *singura sau principala sursă de venit*, suntem în fața unui indiciu puternic al unei *activități dependente*, în fața probabilității unui raport de muncă.

Desigur, dacă la baza unui raport de prestații de muncă dependentă, subordonată, desfășurată cu regularitate și în contra unui salariu stă un contract scris de muncă, se risipește orice dubiu pe tărâmul calificării. *Tipicitatea* raportului în asemenea condiții este asigurată.

## 6. Raporturile de muncă atipice.

Raporturile de muncă atipice întrunesc toate caracterele unui raport de muncă obișnuit (tipic), cu singura diferență, că nu au la bază *un contract individual de muncă sub forma scrisă*. Pot fi date ca exemple situația funcționarilor publici, situația magistraților, situația demnitarilor, a militarilor sau cea a membrilor cooperatori. Unii autori în doctrină adaugă și munca zilierilor la această categorie de munci atipice.

**Funcționarii publici** sunt numiți prin act *administrativ*. Dar nu numai numirea lor, ca mod de ocupare a funcției este urmarea unui act administrativ. După numire ei intră zi de zi în raporturi de natură administrativă. *Subordonarea* funcționarilor publici față de instituțiile la care lucrează și față de șefii lor ierarhic superiori are o natură administrativă.

Sunt funcționari publici polițiștii, inspectorii de finanțe (de la ANAF), funcționarii de la vămi și alte multe categorii de persoane care ocupă o funcție publică și activitatea lor implică *exercițiul autorității de stat*. Datorită ”mediului” aparent absolut administrativ, în doctrină mulți autori au considerat că nu suntem în prezența niciunui raport de muncă în cazul acestor funcționari.

Se pune problema dacă în caz de *litigiu* între funcționar și instituția la care lucrează reprezintă o cauză de *contencios administrativ* sau *litigiu de muncă*? Problema a fost tranșată prin Deciziile nr. 46/2008 și nr.16/2016 în recurs în interesul legii ale Înaltei Curți de Casație și Justiție, considerându-se că, legislația specifică referitoare la funcționarii publici se *completează cu legislația muncii*. În esență, în practică au fost calificate raporturi de muncă relațiile dintre funcționarii publici și instituțiile la care lucrează, astfel aceste instituții sunt considerate angajatori.

Importanța calificării de mai sus atrage consecințe practice, deoarece există complete judecătorești separate de contencios administrativ și complete de litigii judecătorești de muncă, la nivelul tribunalelor (nivel județean). De asemenea este foarte importantă determinarea categoriilor de norme juridice aplicabile. În prezent, în cazul unor asemenea litigii sunt competente *instanțele specializate în litigii de muncă*, iar *legislația muncii* se aplică dacă nu sunt contrazise la modul concret de legile care se referă la funcționarii publici. De exemplu, prin excepție de la regulă, polițiștii nu au dreptul la grevă.

**Magistraților** li se aplică Legea nr. 303/2004 privind Statutul judecătorilor și procurorilor. Este specific muncii de magistrat *autonomia luării deciziilor*. Este vorba nu numai despre un drept al acestora, ci și despre o obligație. Ei nu pot primi indicații de la șefii ierarhic superiori, dar nici nu pot cere sfaturi de la aceștia din urmă. Cu toate acestea există anumite reguli pe care magistrații trebuie să le respecte. Aceste reguli se referă la programul de lucru, modul de repartizare și locul de soluționare a cauzelor, adică vizează doar *chestiuni organizatorice*.

Însă Deciziile mai sus arătate, referitoare la funcționarii publici îi privesc și pe magistrați. Este vorba de Deciziile nr. 46/2008 și nr.16/2016 în recurs în interesul legii ale Înaltei Curți de Casație și Justiție (ÎCCJ). Deci litigiile dintre magistrați și angajatori sunt cărmuite de legislația muncii, în afară de dispozițiile derogatorii imperative. Exemplul elocvent în cazul magistraților este interzicerea dreptului la grevă.

Cei care ocupă funcții **de demnitate publică, demnitarii**, spre deosebire de magistrați și funcționari publici, nu sunt numiți, *ci aleși* prin voturile cetățenilor. Este vorba de parlamentari, primari, consilieri locali și consilieri județeni. Deciziile ÎCCJ sunt valabile și în cazul lor, deci, beneficiază de normele de dreptul muncii, cu excepția unor norme legale speciale derogatorii.

**Membrii cooperatori** pentru a desfășura activități agricole sau meșteșugărești permanente nu trebuie să încheie contracte de muncă cu angajatorul, care este cooperativa. Dar li se aplică normele de dreptul muncii în ceea ce privește drepturile lor minimale. **Zilierii** care desfășoară munci periodice sunt persoane beneficiare ale

normelor juridice de dreptul muncii. Drepturile lor minimale se determină în raport cu perioadele în care muncesc.

Referitor la toate cazurile de raporturi de muncă atipice mai trebuie precizat faptul că, angajatorul plătește contribuții la pensii și la asigurări sociale, impozite și taxe întocmai ca în cazul persoanelor angajate în sectorul privat prin contracte individuale de muncă scrise. Aceste contribuții, impozite și taxe se determină procentual și reprezintă procente general valabile care se raportează la *salariul brut* și se *debitează* din acest salariu brut. Plata salariului net se efectuează prin state de plată, angajatul semnând de primire.

## **CAPITOLUL II. IZVOARELE DREPTULUI MUNCII.**

### **1. Izvoarele interne.**

Trebuie să facem distincția dintre *izvoarele raporturilor juridice*, pe de o parte și *izvoarele dreptului*, pe de altă parte. Izvoarele raporturilor juridice sunt faptele juridice (evenimente precum nașterea, căsătoria, moartea, faptele delictuale etc.) și actele juridice (contracte sau acte unilaterale). Principalul izvor al raporturilor de muncă este contractul individual de muncă.

Noțiunea de "izvor de raport juridic" nu trebuie confundată cu cea de *izvor al dreptului*, sau mai corect *izvoarele dreptului*, căci fiecare ramură de drept are mai multe izvoare. Este vorba de **normele juridice** care reglementează fiecare ramură de drept în parte. Aceste norme juridice sunt conținute de legi, hotărâri guvernamentale, reglementări (convenții, directive și recomandări) internaționale sau chiar în reglementări născute la nivelul părților contractante, cum ar fi în cazul dreptului muncii regulamentele de ordine interioară sau de funcționare.

**Constituția României** este un izvor cu valoare de principiu, dar *suprem* al dreptului muncii. Articolele 40- 50 ale Constituției României conțin reglementări care arată *conținutul sintetic* dar *imperativ* al dreptului la muncă, *ca drept individual fundamental*. Acest drept, s-a tot lărgit, până ce s-a ajuns la reglementarea constituțională actuală. Orice act normativ care contravine acestei legi supreme și de bază se poate abroga și poate fi declarat *neconstituțional*, dacă încalcă dreptul la muncă, ca drept fundamental.

Articolul 73 din Constituție prevede că prin **legi organice** se reglementează mai multe domenii ale dreptului muncii. Asemenea legi organice sunt cele care reglementează Statutul funcționarilor publici, Legea nr. 188/1999. Dar, și Codul muncii (Legea nr. 53/2003) este o lege organică la care face referire articolul 73 din Constituție. O altă lege organică importantă este Legea nr. 62/2011 a dialogului social.

Codul muncii reprezintă o reglementare-cadru ca izvor al dreptului muncii. Însă, există o serie de legi mai concrete și speciale, care reglementează în detaliu anumite domenii. Cu titlu exemplificativ (fără a epuiza enumerarea) facem referire la Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, Legea nr. 1/2011 a educației naționale.

Pe lângă aceste legi există **Ordonanțe Guvernamentale**, care au putere de lege, în cazul lor Parlamentul delegă puterea legislativă Guvernului (adică către Guvern),

însă, după apariția lor, aceste ordonanțe se supun aprobării parlamentului. Explicația acestei proceduri legislative constă în aceea, că aceste OG-uri conțin multe reglementări *tehnice*, prin urmare necesită consultarea specialiștilor din multiple domenii.

**Ordonanțele de urgență (OUG)** se adoptă de către Guvern și privesc situații *extraordinare*, a căror reglementare nu se poate amâna. Ca exemple pot fi arătate OUG nr. 99/2000 privind perioadele cu temperaturi extreme sau OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

Sunt multe situații în care legile sunt sintetice, conțin reglementări de principiu, iar pentru corecta lor aplicare ar fi *necesară detalierea dispozițiilor*. Această cerință se aduce la îndeplinire prin așa-numitele **Norme Metodologice** adoptate prin **Hotărâri Guvernamentale**.

## 2. Izvoarele normative externe ale dreptului muncii.

Așa cum am mai arătat, conform art. 20, al. 2 din Constituția României, tratatele și convențiile internaționale mai favorabile cetățenilor români se aplică cu prioritate și chiar în contra legilor interne. Asemenea convenții internaționale semnate de către România obligă guvernul național nu numai în baza principiului ”cuvântului dat” și nu numai în baza principiului că o convenție are putere de lege între părți. Legile care ar contraveni unui tratat internațional de protecție (suplimentară și mai accentuată) a unor drepturi și libertăți individuale pot fi considerate *neconstituționale*, deoarece se ciocnesc cu art. 20, al. 2 din Constituția României.

Principiul mai sus-arătat are o aplicabilitate deplină în domeniul dreptului muncii, avându-se în vedere caracterul de *drept individual fundamental* al dreptului la muncă.

Cele mai importante **tratate internaționale, izvoare ale dreptului muncii sunt:**

- *Declarația Universală a Drepturilor Omului* adoptată în 1948 la Paris, de către Adunarea Generală a ONU;
- *Convențiile adoptate de Organizația Internațională a Muncii*, referitoare la protecția maternității, interzicerea muncii forțate, libertatea sindicală, vârsta minimă de angajare în muncă, interzicerea discriminării și alte multe convenții ratificate de România sub formă de legi interne;
- *Convenția Europeană a Drepturilor Omului (CEDO)*;
- *Carta Socială Europeană*;
- *Hotărârile Curții de Justiție a Uniunii Europene*;

Am arătat cu titlu *exemplificativ* doar câteva izvoare internaționale, deoarece multe acte normative interne reflectă și conțin în formă ratificată normele elaborate de organizații internaționale de protecție a dreptului la muncă.

## 3. Alte izvoare specifice dreptului muncii.

Unele acte unilaterale ale angajatorului pot reprezenta izvoare ale dreptului muncii, desigur, nu la nivel național, ci la nivelul întreprinderilor, indiferent că este vorba de o societate comercială sau de un ONG (asociație sau fundație). Deși multe din aceste reglementări privesc în principal managementul, inevitabil au tangență cu raporturile individuale de muncă.

**Regulamentul de organizare și funcționare a unității (ROF)** este un exemplu elocvent în ceea ce privește izvoarele de acest gen. În cuprinsul unui ROF se stabilește organigrama întreprinderii, adică funcțiile, compartimentele și interacțiunile dintre aceste



entități. Se descriu fișele posturilor. Relațiile de supraordonare și subordonare sunt exprimate și în forma unor schițe. Prin asemenea regulamente angajatorul își exercită prerogativa *organizatorică*.

**Regulamentul interior (RI)** se elaborează de către angajator prin consultarea cu sindicatul, iar în lipsa acestuia cu reprezentanți desemnați (de către salariați) ai salariaților din rândul acestora. Un asemenea RI se aduce în mod obligatoriu la cunoștința salariaților, în virtutea *principiului loialității și informării*.

RI va cuprinde reglementări referitoare la cel puțin următoarele domenii:

- reguli privind igiena și protecția muncii;
- reguli de înlăturare a formelor de discriminare și respectarea demnității;
- drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- procedura de rezolvare a cererilor și contestațiilor venite din partea salariaților;
- reguli concrete de disciplină a muncii în unitate;
- arătarea concretă și pe înțelesul tuturor a posibilelor abateri și sancțiuni;
- descrierea procedurii disciplinare;
- criteriile de evaluare profesională a angajaților.

RI poate fi contestat dacă încalcă drepturile salariaților. Angajații au dreptul la asemenea contestații nu numai în caz de nesocotire a drepturilor minimale prevăzute în legislația muncii, ci și în caz de încălcare a altor drepturi individuale fundamentale.

**Uzanțele** sunt izvoare importante, specifice sau generale. Uzul, cutuma sau altfel spus, obiceiurile au un rol important în dreptul civil. Intervin în caz de tăcere a legii sau pentru completarea acestuia. Articolul 1 alineatele 1 și 2 din Codul civil chiar prevăd, că în cazurile neprevăzute de lege, se aplică uzanțele.

De exemplu, nu se poate invoca discriminarea pe criteriul de sex angajarea doar a unor femei pe posturi cum ar fi cea de bonă pentru creșterea, îngrijire și educarea copiilor.

## **CAPITOLUL III. PRINCIPIILE RAPORTURILOR DE MUNCĂ.**

### **1. Dreptul la muncă.**

Dreptul la muncă, ca drept individual, așa cum am mai arătat, este consacrat pe plan constituțional, dar și prin multe convenții (tratate) internaționale. Drepturile și libertățile individuale fundamentale sunt atribute determinante ale ființei umane. Ele se dobândesc *pur și simplu*, și se datorează "simplei existențe", prin naștere al *fiecărui* individ aparținând speciei homo sapiens.

Dar, aceste drepturi nu sunt simple posibilități și facultăți, ca alte drepturi obișnuite, născute în cadrul unor raporturi juridice cotidiene sau speciale. La drepturile fundamentale *nu se poate renunța*.

Dreptul la muncă exprimă în primul rând o *opțiune* și o posibilitate, aceea a alegerii de a munci sau nu. În al doilea rând, raportul de muncă înseamnă un raport *liber consimțit*. În conformitate cu articolul 3, alineatul 2 din Codul muncii: "*Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze.*"

Textul legal invocat nu este greu de priceput. Vorbește despre *opțiunea* individului de a deveni salariat în mod liber consimțit. Însă, această opțiune (facultate sau alegere) a individului nu ar exclude și interpretarea dreptului la muncă în felul următor: ”pe lângă dreptul prevăzut în articolul 3, al. 2 din Codul muncii, orice persoană are dreptul de a se oferi ca sclav sau iobag, prestând munca la limita sau sub limita subzistenței, în condiții de aservire totală sau parțială, fiind de acord cu munca forțată.” Cum sună?

Tocmai din aceste motive, Codul muncii, în articolul 3, al. 3, interzice *munca forțată*. Pentru evitarea oricăror confuzii, conform articolului 4 din Codul muncii se stipulează la modul imperativ că, un contract de muncă încheiat cu nesocotirea principiului libertății muncii este lovită de nulitate absolută, chiar dacă angajatul consimte liber la propria-i înrobire sau servitute (aservire).

Care sunt limitele minimale sub care aservirea sau sclavia intră în funcțiune? Răspunsul este cât se poate de simplu: *în condițiile nerespectării drepturilor minimale prevăzute de normele imperative ale dreptului muncii*.

Trebuie remarcat faptul că, exact ca în cazul altor drepturi fundamentale există două limite. Există limita pozitivă care *enunță, numește și definește dreptul*, iar pe de altă parte limita *negativă* care interzice *forme de îngrădiri ale dreptului fundamental individual*.

Conform articolului 4 al. 1 și 2 munca forțată este interzisă. Termenul de *muncă forțată* desemnează orice muncă sau serviciu sub amenințare ori pentru care persoana nu și-a exprimat consimțământul în mod liber.

Cu toate acestea prin excepții bine determinate conform art. 4 al.3 din Codul muncii ”Nu constituie muncă forțată munca sau activitatea impusă de autoritățile publice:

- a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;
- b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;
- c) în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămasă definitivă, în condițiile legii;
- d) în caz de forță majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundații, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte și, în general, în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existență ale ansamblului populației ori ale unei părți a acesteia.”

## **2. Principiul egalității de tratament, adică principiul nediscriminării.**

Discriminarea este o veche metodă de legitimare a puterii de stat democratice, prin care, în virtutea intereselor majorității se desocotesc drepturile minorităților. De fapt, este vorba de conflictul de interese dintre individ și stat, dar numai în principiu, căci practicile discriminatorii pot viza *categorii sociale* determinate în baza unor diverse criterii.

Egalitatea în tratament vizează drepturile individuale ale salariaților. Fiind vorba de un drept individual se referă la *fiecare salariat în parte*. Însă criteriile sunt colective în sensul în care vizează categorii de persoane care au în comun anumite caracteristici.

Criteriile de discriminare prevăzute de art. 5 din Codul muncii sunt următoarele:

- Sex;
- Orientare sexuală;

- Caracteristici genetice;
- Vârstă;
- Apartenență națională;
- Rasă;
- Culoare;
- Etnie;
- Religie;
- Opțiune politică;
- Opțiune socială;
- Handicap;
- Situație sau responsabilitate familială;
- Apartenență ori activitate sindicală.

Cea mai veche și cea mai clasică formă de discriminare s-a practicat în domeniul sexului. Femeile au fost dezavantajate atât la angajare, preferându-se în general bărbații. De asemenea existau grave discriminări prin acordarea unor salarii mai mici în cazul femeilor pentru același fel de muncă față de bărbați. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați urmărește descurajarea și combaterea oricăror practici discriminatorii dintre femei și bărbați. Este interzisă solicitarea, de exemplu a testului de sarcină cu ocazia angajării.

OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare definește discriminarea ca fiind orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor mai sus arătate (art.5 din Codul muncii).

Cu ocazia negocierii contractului individual de muncă între angajat și angajator au loc informări reciproce cu privire la toate aspectele contractului individual de muncă (virtual și viitor). În cadrul acestor informări, sub formă de interviu din partea potențialului salariat sunt interzise întrebări din partea angajatorului care ar viza aspecte de viață particulară și intimă ale salariatului. Se exclud și sunt interzise spre exemplu întrebări referitoare la opțiunea politică, orientarea sexuală, ș.a.m.d.

Însă anumite situații speciale, chiar dacă nu au fost abordate cu ocazia interviului pot ieși la iveală după o anumită perioadă de prestare a muncii. De exemplu, orientarea sexuală, religia, opțiunea politică pot ieși la iveală în cazul unor discuții particulare sau observarea unor relații și obiceiuri. Asemenea dezvăluiri pot da naștere la observații răutăcioase, glume și bancuri de prost gust sau chiar jigniri directe adresate unui anumit salariat din partea angajatorului sau a colegilor. Asemenea atitudini de hărțuire au primit denumirea comună, internațional acceptată de *"mobbing"*.

În caz de mobbing din partea angajatorului salariatul este protejat prin sancțiuni contravenționale aplicabile și prin alte diferite metode de ocrotire din partea legii. În caz de mobbing din partea colegilor salariați, se impune intervenția angajatorului în vederea opririi unor asemenea practici. Angajatorul va trebui să considere aceste forme de hărțuire și victimizări ca abateri disciplinare din partea colegilor salariați și să aplice măsuri de avertisment, iar în caz de continuitate și agravare să pornească chiar procedura disciplinară având consecința desființării contractului de muncă al celui vinovat.

### 3. Principiul ocrotirii vieții și sănătății.

Conform art. 6 alin. 1 din Codul muncii: ” Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.” Nimeni nu poate fi angajat fără examen medical prealabil, fără să fi declarat apt pentru postul care urmează să îl ocupe în baza fișei postului.

Examinarea medicală nu se rezumă doar la faza premergătoare sau simultană a încheierii contractului individual de muncă. Angajatorul are obligația asigurării *unor examinări medicale periodice*.

Angajatorul trebuie să îl informeze pe angajat (înainte de angajare) despre *riscurile* activității desfășurabile, riscuri care privesc viața și sănătatea angajatului. Angajatorul va trebui să îl instruiască pe salariat sub aspectul regulilor *de protecție a muncii* specifice fiecărui loc de muncă.

Salariatul trebuie să beneficieze de toate *echipamentele de protecție* a muncii impuse de regulile corespunzătoare fiecărei munci.

### 4.Principiul loialității, consensualismului și a bune credințe.

Acest principiu, ca de altfel toate celelalte principii caracterizează întregul raport de muncă, de la momentul încheierii contractului individual de muncă și pe tot parcursul desfășurării activității salariatului. Principiul este prevăzut de *articolul 8 din Codul Muncii*.

Mai mult decât atât. Principiul acționează chiar și înainte de încheierea contractului individual de muncă, în faza negocierilor. Părțile implicate (angajatorul și viitorul salariat) au obligația *informării reciproce* asupra tuturor aspectelor care vor fi implicate de desfășurarea raportului de muncă.

Pentru a se înlătura orice suspiciune, legea impune condiția formei scrise a contractului individual de muncă *ad validitatem*. Buna credință în raporturile de drept civil se *pezumă* (se presupune). Însă în raporturile de muncă de foarte multe ori trebuie să se concretizeze sub forma evidenței. De exemplu dacă o întreprindere are mai mult de 20 de angajați, în regulamente trebuie să se întocmească un plan managerial viitor, care să vizeze la modul concret și situația evoluției locurilor de muncă, în sensul menținerii, măririi sau reducerii lor.

Negocierile pot să se refere și la contractele colective de muncă, în sensul purtării tratativelor cu bună- credință.

În toate cazurile *loialitatea* înseamnă informare reciprocă în condiții de bună credință, înainte, cu ocazia și după încheierea contractului individual de muncă. Loialitatea trebuie să se manifeste și cu ocazia modificării acestui contract, pe parcursul executării lui. Salariatul sub aspectul principiului pe care îl discutăm are obligația *fidelității*.